

Казакова Т.С.
аспірант кафедри менеджменту і адміністрування, Херсонський
державний університет
Kazakova T.S.
PhD student, Kherson State University

АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ КАР'ЄРОЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

UPDATING PROBLEM OF PROFESSIONAL CAREER MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE

Характерною рисою сучасного менеджменту є визнання зростаючої ролі людського чинника в системі виробництва і розвитку нових форм і методів управління персоналом на рівні підприємств. Глобальна мета управління персоналом полягає у формуванні, розвитку і реалізації з найбільшою ефективністю кадрового потенціалу організації. Це означає поліпшення роботи кожного співробітника з тим, щоб він оптимальним чином нарощував і використовував свій трудовий і творчий потенціал і завдяки цьому сприяв досягненню цілей підприємства, а також підтримував діяльність інших співробітників у цьому напрямку. Сьогодні організації створюють спеціальні методи і системи управління розвитком професійної кар'єри та підготовкою резерву працівників. Управління професійною кар'єрою на підприємстві полягає в тому, щоб все цінне, чим володіє або може мати людина в організації, а саме її здатність до професійної діяльності, було ефективно використано як для досягнення цілей підприємства, так і для задоволення інтересів особистості. Для того, щоб максимально реалізувати та використати потенціал співробітника для досягнення цілей, необхідно розробити процедуру, політику і стратегію управління професійною кар'єрою.

Враховуючи актуальність та значимість питань в галузі професійної кар'єри, процесу управління професійною кар'єрою на сьогодні в економічній літературі приділяється значна увага, зокрема зміст управління професійною кар'єрою досліджувалися В. Щербаком, А. Кібановим, М. Грачовим, А. Дібровою та ін. Детальніше зупиняючись на змісті управління професійною кар'єрою як економічної категорії, відзначимо, що на думку Щербака В.Г., управління професійною кар'єрою – це активна взаємодія трьох сторін: працівника, керівництва та служби управління персоналом [4, С. 71], натомість А. Кібанов під управлінням професійною кар'єрою розуміє організацію планомірного горизонтального і вертикального просування працівника по системі посад або робочих місць, починаючи з моменту прийняття його в організацію і закінчуючи ймовірним звільненням [3, С. 57].

Аналіз існуючих визначень дає підстави для більш розширеного визначення поняття управління професійною кар'єрою. На нашу думку, управління професійною кар'єрою – це комплекс заходів, що здійснюється

підприємством з планування, організації, мотивації і контролю горизонтального і вертикального службового просування працівника, виходячи з його цілей, здібностей, а також із цілей, можливостей і соціально-економічних умов підприємства.

Рішення щодо персоналу в організації повинні орієнтуватись і на економічні, і на соціальні цілі. При прийнятті рішень у сфері управління персоналом повинні бути враховані як економічні аспекти (наприклад, затрати), так і потреби та інтереси співробітників (наприклад, справедлива оплата праці, умови праці тощо). Економічна ефективність у сфері менеджменту персоналу означає досягнення цілей організації шляхом використання співробітників за принципом економічного споживання обмежених ресурсів. Соціальна ефективність: реалізується у вигляді виконання очікувань, потреб та інтересів співробітників [1, С. 72]. Ці обставини, з нашої точки зору, є базою для побудови системи управління професійною кар'єрою на підприємстві.

Крім того, слід враховувати, що успішність управління професійною кар'єрою формується під впливом ряду чинників, серед яких можна виділити: реальний підхід до вибору професії; повне використання можливостей, які виникають у сім'ї – рівень освіти⁴; знання своїх сильних і слабких сторін; чітке систематизоване планування та виконання своїх планів.

Особливо важливим, з нашої точки зору, є той факт, що люди відрізняються один від одного за здібностями, рівнем освіти, кваліфікації та іншими параметрами. Так що не кожен навіть при наявності дієвої системи просування зможе зайняти найбільш високі посади. В умовах же відсутності кар'єрних планів спонтанні переміщення можуть призвести до зниження ентузіазму та мотивації співробітників, так як у всьому цьому вони не побачать логіки. До того ж такі перекази можуть перервати трудовий процес і привести до зниження продуктивності та творчого настрою [2].

Іншим суттєвим обмеженням в побудові ефективної системи управління професійною кар'єри на підприємстві є підхід, за якого, багато зі співробітників розглядають свої відносини з організацією не інакше як тимчасовий союз, що триває рівно стільки скільки це вигідно обом сторонам. При такому погляді співробітники намагаються планувати свою кар'єру в глобальному масштабі, а роботу у рамках окремої організації розглядають як один з кроків до кінцевої мети. Їх інтерес полягає в підвищенні професійної майстерності, придбання нових знань і навичок, збільшення власної цінності на зовнішньому ринку праці. Природньо, що довгострокове планування кар'єри всередині організації в такому випадку практично позбавлене сенсу.

Враховуючи вищезазначене визначення управління професійною кар'єрою, можемо виокремити планування і розвиток професійної кар'єри як ключові елементи. Так, при плануванні професійної кар'єри співробітник повинен визначити власні професійні інтереси і методи їх реалізації, тобто посаду (посади), які б він хотів зайняти в майбутньому. Після цього йому потрібно зіставити власні можливості з вимогами до цікавлять його посадам і визначити чи є даний план розвитку професійної кар'єри реалістичним і, якщо так, то продумати, що йому необхідно для реалізації цього плану. На даному

етапі співробітник потребує кваліфікованої допомоги з боку відділу людських ресурсів і власного керівника, перш за все, для визначення своїх можливостей і недоліків, а також методів розвитку. Багато організацій проводять спеціальне тестування для виявлення сильних і слабких сторін своїх співробітників, результати якого надають істотну допомогу в плануванні кар'єри. Участь керівника у процесі планування професійної кар'єри дозволяє не тільки провести певну перевірку на відповідність реальності кар'єрних очікувань співробітника, а й залучити керівника процес розвитку кар'єри даного співробітника з самого початку і тим самим заручитися його підтримкою.

Реалізація плану розвитку професійної кар'єри залежить, перш за все, від самого співробітника. Засобом реалізації плану професійної кар'єри є успішна робота на займаній посаді; професійний та індивідуальний розвиток, навчання, ефективне співробітництво з керівником; створення положення та іміджу в організації.

На жаль, для успішного розвитку професійної кар'єри недостатньо одних побажань співробітника, навіть якщо вони приймають форму добре продуманого плану. Для просування по ієрархічній драбині необхідні професійні навички, знання, досвід, наполегливість і певний елемент везіння. Щоб звести всі ці компоненти воедино, співробітнику часто необхідна зовнішня допомога. Традиційно він отримував цю допомогу від родичів і знайомих, навчальних закладів, які закінчував, товариств, в яких брав участь, і навіть від держави, якій платив податки. У сучасному світі найважливішим джерелом підтримки співробітника у розвитку професійної кар'єри стає організація, в якій він працює. Такий стан речей легко пояснити - сучасні організації вбачають у розвитку своїх співробітників один з основоположних чинників власного успіху і тому щиро зацікавлені у розвитку їхньої професійної кар'єри. Не випадково планування та управління розвитком професійної кар'єри стало в останні 20 років однією з найважливіших областей управління людськими ресурсами.

Як і кожен організаційний процес розвиток професійної кар'єри потребує оцінки ефективності. Оскільки цей процес спрямований, перш за все, на підвищення ефективності організації в цілому, її результати (успіх у досягненні поставлених перед організацією цілей) показують наскільки ефективною є робота в галузі управління кар'єрою. Більш специфічними показниками, що характеризують управління розвитком кар'єрою в організації є:

1. плинність персоналу (порівняння показників для співробітників, що беруть участь у плануванні та розвитку кар'єри, і не беруть участь в цьому процесі);

2. просування на посаді (порівняння процентних показників (відношення отримали підвищення співробітників до загального числа співробітників у групі) для працівників, які беруть участь у плануванні та розвитку кар'єри, і не беруть участь в цьому процесі);

3. заняття звільнилися ключових посад співробітниками організації та прийнятими з боку;

4. проведення опитувань співробітників компанії, що беруть участь у плануванні та розвитку кар'єри [3, С. 97].

Не дивлячись на існування певних обмежень, принциповим в побудові системи управління професійною кар'єрою на підприємстві є розуміння спільності інтересів реалізації трудового потенціалу кожного співробітника. Зокрема організації, керівники яких розуміють важливість управління професійною кар'єрою своїх співробітників, роблять серйозний крок на шляху до власного процвітання. Цей процес максимальної реалізації потенційних можливостей, здібностей і цілей людини з вимогами організації, планами її розвитку повинен виражатись у програмі професійного зростання при безпосередній участі самих працівників і керівників. Отже, управління професійною кар'єрою має стати одним з найважливіших напрямків кадрової роботи, орієнтованим на визначення стратегій і етапів розвитку і просування працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Діброва А. Категорія «управління» як атрибут динамічних систем / А. Діброва // Економіка АПК. – 2011. – № 7. – С. 122 – 128.
2. Захарова О.В. Мотиваційні спонукання роботодавців до активізації інвестування у людський капітал / О.В. Захарова, В.В. Колобова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?operation=1&iid=1360>.
3. Управління персоналом організації / За ред. А.Я. Кібанова. - М.: Инфра-М, 2001
4. Щербак В. Г. Створення та використання конкурентних переваг персоналу в сучасних технологіях управління підприємством / В.Г. Щербак. - Вид. ХНЕУ, 2006. 162 с.